



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๓

ที่..... วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช.มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) และกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเผยแพร่ นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส นั้น

ระเบียบ/กฎหมาย

-

ข้อเท็จจริง/การดำเนินการ

เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการดังกล่าว กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังแนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

๑. จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
๒. เห็นควรเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สพป.ชพ.๑

(นางกานดา บุตรหงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวสมจิตร ไทยนุกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

- ดร.เสาวฤทธิ์ นามะ

(นายเสวี พัทธมธุธี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

15 พ.ย. 2565



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ จึงได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตลอดจนการรับสมัครบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา และมาตรฐานวิชาเอก

๑.๕ ดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตลอดจนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว อย่างเคร่งครัด โปร่งใส ยุติธรรม ไม่เกิดข้อร้องเรียน

๑.๖ ส่งเสริมให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

/ผลการดำเนินงาน...

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการสรรหา (Recruitment) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒. เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตลอดจนการรับสมัครบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว จะแจ้งประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ทาง <http://www.cpn1.go.th/2021/> และได้แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด ผ่านระบบ AMSS เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนเครือข่ายสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา และมาตรฐานวิชาเอก

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตลอดจนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว อย่างเคร่งครัด โปร่งใส ยุติธรรม ทำให้ไม่เกิดข้อร้องเรียนใดๆ

๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ส่งเสริมให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปัญหาอุปสรรค

๑. ขาดแคลนอัตรากำลัง ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้เนื่องจากไม่มีกรอบอัตรากำลังรองรับ
๒. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคิดคำนวณอัตรากำลัง ทำให้สถานศึกษาระดับมัธยมได้รับผลกระทบ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในบางวิชาเอก
๓. การดำเนินการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากสามารถสรรหาบุคลากรมาได้้น้อยกว่าความต้องการ และไม่เพียงพอกับความต้องการ

/ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรพิจารณากรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบกฎหมายแต่ต้องยังคงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. มีการปรับปรุงและวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถกำหนดวิชาเอกได้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันสามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพ

๒.๔ ส่งเสริม ให้ความรู้ ความเข้าใจ การดำเนินการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๒.๕ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๒.๖ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองผ่านระบบดิจิทัล (Digital)

๒.๗ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก

๒.๘ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๙ ประเมินผลการดำเนินงานสู่การพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนา (Development) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

/๒. จัดทำเส้นทาง...

๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓. ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพ

๔. จัดประชุม ชี้แจง การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านของหลักเกณฑ์ วPA เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การดำเนินการจาก ว ๒๑ สู่ วPA ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ Zoom Meeting

๕. มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๖. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองผ่านระบบดิจิทัล (Digital)

๗. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก

๘. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID Plan) และมีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๙. มีการประเมินผลการดำเนินงานสู่การพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ปัญหาอุปสรรค

๑. มีการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะหลายครั้ง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องใช้เวลาพอสมควรเพื่อทำความเข้าใจ

๒. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะใหม่ ซึ่งเป็นการดำเนินการผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ทำให้ข้าราชการครูเกิดความกังวล ขาดความมั่นใจ ในการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ไม่ควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะบ่อยๆ แต่หากจะมีการปรับ ก็ควรชี้แจง ทำความเข้าใจ ก่อนจะนำมาใช้จริง

๒. ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล ให้เป็นปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System : HRMS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรครูจิตอาสาตามรอยพ่อของแผ่นดิน การมอบเกียรติบัตรครูดี ในดวงใจ การจัดกิจกรรมงานภาคภูมิยินดี การจัดกิจกรรมวันครู เป็นต้น และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๔ ควบคุม ดูแลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ กำหนด พร้อมทั้งควบคุม ดูแลให้การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ร้องเรียน ร้องขอความเป็น ธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ โดยด่วนที่สุด

๓.๕ จัดให้มีร้านค้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ที่มีการซื้อขายด้วยตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายในสำนักงาน ทั้งนี้บุคลากรสามารถนำ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ที่ผลิตเองมาวางจำหน่ายที่ร้านค้าได้ด้วย

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการ รักษาไว้ (Retention) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนา เพิ่มพูนทักษะความรู้อยู่เสมอ

๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System : HRMS) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเข้าร่วม กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และจัดพิธีรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

๔. ควบคุม ดูแลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ กำหนด พร้อมทั้งควบคุม ดูแลให้การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กำหนด ไม่มีการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม

๕. จัดให้มีร้านค้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑ ที่มีการ ซื้อขายด้วยตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายในสำนักงาน พร้อมทั้งมีกลุ่มไลน์ cpn shop เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายสินค้า และประชาสัมพันธ์ อีกช่องทางหนึ่ง

ปัญหาอุปสรรค

๑. ต้องนำเข้าข้อมูลในโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) รายบุคคล ทำให้ต้องใช้เวลาในการนำเข้าข้อมูล
๒. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๓. เมื่อมีการย้าย หรือการเกษียณอายุราชการ การสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือบุคลากรที่มาทดแทนยังต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้
๔. ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้งานเกิดอุปสรรค ความล่าช้า และบางครั้งกระทบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS) ให้สามารถนำเข้าข้อมูลทั้งหมดได้ในคราวเดียว
๒. มีวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานอย่างหลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อให้สามารถทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ พ.ศ.๒๕๕๙ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล/มติคณะรัฐมนตรี มาตรการ/แนวปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ กำหนด

๔.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

/ผลการดำเนินงาน...

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ที่ ๑๙๕/๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายหน้าที่การงานในส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ให้ข้าราชการและลูกจ้างรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ พ.ศ.๒๕๕๙ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล/มติคณะรัฐมนตรี มาตรการ/แนวปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ กำหนด

๒. ประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทาง website สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

ปัญหาอุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงระบบ รูปแบบการทำงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

๒. ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานแบบใหม่

๒. พัฒนาให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

/ตารางรายงานผล...

รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

ที่	การปฏิบัติงาน (การดำเนินการ)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔		
	ผู้บริหารสถานศึกษา (ส่งคืน ๓ อัตรา)	๓ อัตรา	
	ครูผู้สอน	๕๐ อัตรา	
	- ตามความสำคัญจำเป็น จำนวน ๓๐ อัตรา		
	- บรรจุนักเรียนทุน โครงการพัฒนาครูท้องถิ่น จำนวน ๑๒ อัตรา		
	- ส่งคืน สพฐ.เกลี้ย สพท.อื่น จำนวน ๘ อัตรา		
๒	ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์	๑๔ อัตรา	
๓	ขอใช้และตัดโอนตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ และพ.ศ.๒๕๖๐ ที่ติดเงื่อนไข คปร.	๖ อัตรา	
๔	ปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสายงานการสอนเป็นสายงานบริหารสถานศึกษา	๕ อัตรา	
๕	ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ติดเงื่อนไข คปร.	๑ อัตรา	
๖	เกลี้ยพีเลียงเด็กพิการ นักการภารโรง พนักงานราชการ	๙ อัตรา	
๗	จัดสรรอัตราพนักงานราชการ	๕๓ อัตรา	
๘	จัดสรรบุคลากรวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์	๓ อัตรา	
๙	จัดสรรอัตราพีเลียงเด็กพิการ	๓๕ อัตรา	
๑๐	จัดสรรครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน	๓ อัตรา	
๑๑	จัดสรรผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ		
	- ครูรายเดือนแก้ปัญหาขาดแคลนครูชั้นวิกฤต	๓๙ อัตรา	
	- บุคลากรปฏิบัติให้สำนักงาน	๔ อัตรา	
	- นักการภารโรง	๓๗ อัตรา	
	- รุการโรงเรียนอัตรละ ๑๕,๐๐๐ บาท	๕๓ อัตรา	
	- รุการโรงเรียนอัตรละ ๙,๐๐๐ บาท	๔๔ อัตรา	
๑๒	บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้าราชการเป็นข้าราชการครู	๑๒๑ ราย	
๑๓	บรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเข้ารับราชการครูตำแหน่งครูผู้ช่วย	๕ ราย	
๑๔	แต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู	๑๑๓ ราย	
๑๕	ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน	๗๑ ราย	

[illegible]

